

# MÉTIERS ET STATUTS

Sylvie SCHWEITZER

**Sylvie SCHWEITZER**

Centre Pierre Léon

Université Lumière – Lyon 2

Les mutations et les crises des deux dernières décennies ont attiré l'attention sur au moins deux thématiques majeures : d'une part les nécessaires formations et reconversions nécessaires à l'adaptation aux technologies ; d'autre part, la montée en puissance de ce que la sociologie du travail a identifié comme des emplois atypiques, en soulignant l'irruption quand aurait débuté la crise du modèle fordien de salariat<sup>1</sup>. Cette crise, d'ailleurs, aurait pour cible particulière les femmes, au cœur de ces nouvelles politiques d'emploi, ces femmes dont les historiens connaissent encore si mal les vies de travail<sup>2</sup>. Dans un précédent numéro de ce *Bulletin*<sup>3</sup>, on avait rassemblé des études sur les formations professionnelles lyonnaises qui pointaient la diversité des lieux offerts et donc la multiplicité des métiers autorisés dans l'espace économique d'une grande région industrielle, mais aussi des recherches sur des métiers et des professions de la seconde industrialisation, que ce soient ceux des publicitaires, des cadres de l'après seconde guerre mondiale ou ceux des salarié·e-s d'un grand magasin. Les formations et les métiers pointaient en particulier la diversité du monde des employé·e-s<sup>4</sup>. Celle-ci, qui renvoie aux multiplicités des paysages sociaux, est à nouveau centrale. Mais on en a élargi les horizons à des catégories de salariés du secteur privé et

1 - CASTEL (Robert), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995, 490 p.

2 - MARUANI (Margaret) et REYNAUD (Emmanuelle), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, 1993.

3 - « Formations et emplois (Lyon XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles) », *Bulletin du centre Pierre Léon*, 1997, n° 3.

4 - CHENU (Alain), *L'archipel des employés*, Paris, INSEE, 1990. Et sur les répartitions de population active, MARCHAND (Olivier) et THÉLOT (Claude), *Deux siècles de travail en France. Population active et structure sociale, durée et productivité du travail*, Paris, INSEE, 1991.

5 - Ces recherches ne sont possibles que grâce à l'extrême diligence de l'archiviste des Archives départementales du Rhône, Florence Beaume, qui met en œuvre les procédures nécessaires pour l'autorisation de consultation de dossiers personnels fort divers. Cette méthode a déjà donné des résultats très nets avec GARDEY (Delphine),

« Un monde en mutation, les employés de bureau en France (1890-1930).

Féminisation, mécanisation, rationalisation », thèse de doctorat d'histoire, université Paris 7, janvier 1995, 946 p. (direction Michelle Perrot) ; JOIN-

LAMBERT (Odile), « Le receveur des Postes entre l'État et l'usager (1944-1973) », thèse de doctorat d'histoire, EHESS, 1999, 647 p. (direction Patrick

Fridenson) ; et, publié, OMNÈS (Catherine), *Ouvrières parisiennes, Marchés du travail et trajectoires professionnelles au XX<sup>e</sup> siècle*, EHESS, 1998.

6 - Sur les statuts des fonctionnaires municipaux de la région lyonnaisé : DUMONS (Bruno) et PÔLLET (Gilles), « De l'administration des villes au gouvernement des 'hommes de la ville' sous la

du secteur public, du commerce et de l'artisanat, en mettant l'accent sur la diversité des statuts, diversité parfois inattendue, y compris dans une même catégorie socio-professionnelle, par exemple celle des instituteurs ou des policiers. Sans doute est-ce parce que l'accent méthodologique a été systématiquement mis sur les dossiers personnels de ces salarié-e-s, qui permettent non seulement de lire les statuts, mais aussi les parcours individuels, et en y cherchant tant certains métiers qu'en observant de espaces chronologiques qui permettent de saisir des ensembles<sup>5</sup>.

## STATUTS

La notion de statut connote bien sûr dans un premier temps la fonction publique, nationale et locale<sup>6</sup>, par exemple ses institutrices et instituteurs ou encore ses policiers. Vincent Alligier montre comment il a cru partir à la recherche d'un corps pensé et décrit comme homogène et si bien – trop bien ? – illustré par la figure du hussard noir de la III<sup>e</sup> République. Si la prise de conscience de l'hétérogénéité du statut des enseignants date des années 1960, elle est une réalité bien plus ancienne. Il y a d'abord, bien sûr, une différenciation entre les femmes et les hommes : mais qui penserait à décliner au féminin ledit « hussard » ? La norme, dans cette profession, c'est le masculin dont le féminin ne serait qu'un complément, y compris dans ses supposées déviances : niveau de formation, origines sociales, choix du métier ou du conjoint... Dans cette fraction du corps enseignant, l'hétérogénéité est forte, elle juxtapose des statuts différents qui font à la fois référence au rang hiérarchique et à l'ancienneté : on trouve ainsi vingt-huit combinaisons différentes pour l'instituteur, adjoint, titulaire, intéri-

maire, d'école primaire élémentaire, d'école primaire supérieure..., et quarante-huit pour l'institutrice suppléante, chargée de direction, chargée d'enseignement, stagiaire, suppléante, déléguée, détachée, d'école primaire élémentaire, maîtresse de classe élémentaire de lycée...

C'est que l'hétérogénéité est aussi celle des lieux d'enseignements pour ces instituteurs et institutrices qui sont bien loin de se cantonner à la « primaire » traditionnellement conçue ; ces enseignantes sont seules dans les maternelles, toutes et tous œuvrent aussi dans le primaire supérieur des cours complémentaires et des écoles primaires supérieures<sup>7</sup>. Il y a ainsi aussi des institutrices dans cette école privée transformée en EPCI en 1922 puis en EPS en 1939, la Martinière de Lyon, étudiée par Sophie Court. La Martinière, fusionnée en 1929 avec une autre école, municipale celle-ci, l'École technique de filles, est en effet exactement dans l'épure de l'enseignement technique à la française : on y fait apprendre tout à la fois des matières destinées à donner un métier aux jeunes filles (couture et broderie, dactylographie, sténographie, comptabilité, anglais), mais on y dispense aussi un enseignement généraliste, la grammaire et l'orthographe, l'algèbre et la géométrie, l'histoire comme la géographie.

Et la France n'est pas seule à accuser ces diversités : dans l'Andalousie de Primo de Rivera, les instituteurs et institutrices n'ont, non plus, rien d'un corps homogène. Ils enseignent dans des écoles d'une diversité qui ressemble fort à celle contre laquelle Guizot a essayé de lutter dès ses lois de 1833 ; quand l'analphabétisme atteint 65 % de la population, qu'il y a 8,26 maîtres d'école pour 10 000 habitants, l'école primaire publique est presque exclusivement fréquentée par les classes populaires et est

nettement dépassée par l'école privée : Séville compte en 1930 soixante-cinq écoles primaires publiques et quatre-vingt-douze écoles privées, dans des états très divers, allant du véritable local scolaire spécialisé, à des cours donnés dans des maisons privées, qui sont loin de pouvoir accueillir la population scolarisable. Dans ce contexte, les maîtresses et maîtres sont pour certains formés à l'école normale de Séville, ce qui introduit, comme en France, des distorsions entre l'entrée par la petite porte ou la grande ; par ailleurs la faiblesse des salaires et les écarts de un à quatre des rémunérations entre les diplômés et les autres fait que le métier est fort féminin et qu'il est autorisé d'en exercer un deuxième pour compléter les rémunérations.

Fonctionnaires toujours, les policiers. Noémie Giard a étudié sur une longue période les gardiens de la paix et Mathieu Perrin tout le personnel du Centre administratif et technique inter-départemental (CATI) sur les années de la guerre d'Algérie. Les services de police sont un univers complexe de statuts juridiques, d'échelles de rémunération, de hiérarchies des métiers et professions, inscrits dans le poids de la tradition et dans l'instabilité chronique de la gestion des personnels, dont les statuts changent régulièrement, notamment pour les salariés non titulaires. Les personnels actifs ont une hiérarchie structurée en sept corps, mais sont entourés d'autres salariés, pour lesquels l'État s'autorise des situations juridiques qui permettent une forte flexibilité : les auxiliaires ont un statut depuis 1950, qui souligne qu'ils travaillent à temps incomplet et pour des travaux exceptionnels – ce qui n'est pas sans rappeler nos modernes CDD – quand en réalité ils restent en poste des années.

Auxiliaires aussi dans les transports en commun étudiés par Florent Montagnon. Et en grand nombre : auxiliaires pour gérer les variations saisonnières, journalières et horaires des charges de travail, une institutionnalisation de la précarité dont témoigne le classement de ces auxiliaires, en une vraie hiérarchie. Voilà celles et ceux qui sont dits à la semaine ou encore de carrière – la taxi-nomie ne manque pas d'un humour plutôt noir –, les accidentels de semaine, et encore les auxiliaires spéciaux, pour assurer les services d'été, les services spéciaux et les services des dimanches et fêtes, et enfin, après 1930, des auxiliaires horaires, employés quelques heures par jour. Peu présents au service de l'entretien du matériel, ces auxiliaires sont nombreux au service de la construction et de l'entretien des voies (près de 30 %) et dans les véhicules, 10 % ; s'ils ont droit aux allocations familiales, ils sont en revanche exclus du bénéfice des jours de congés et leur salaire est de 20 % inférieur à celui des titulaires. Parallèlement, de nombreux salariés des OTL bénéficient d'un statut tôt mis en place, en 1897, grâce à la pression cégétiste. À la manière des commissionnés des compagnies de chemin de fer, ils bénéficient de la stabilité de l'emploi, de la perspective d'une évolution de carrière à l'abri des aléas de la conjoncture économique, de protection sociale, contrepartie de salaires peu élevés, de fortes responsabilités à l'égard des usagers et de conditions de travail difficiles. Ces observations rejoignent celles qui ont été faites par Anne-Sophie Beau pour le Grand Bazar de Lyon, où le noyau des titulaires est de plus en plus faible au cours du XX<sup>e</sup> siècle<sup>8</sup>.

Dans le commerce et l'artisanat aussi la professionnalisation entraîne la multiplication des statuts. Les coiffeurs par exemple, que Catherine Gavend a

II<sup>e</sup> République », *Genèses*, n° 28, septembre 1997, p. 52-75.

7 - Sur ces lieux, voir les récentes études de LUC (Jean-Noël), *L'invention du jeune enfant au XIX<sup>e</sup> siècle. De la salle d'asile à l'école maternelle*, Paris, Belin, 1997, 510 p. ; BRIAND (Jean-Pierre), CHAPOULIE (Jean-Michel) *Les collèges du peuple. L'enseignement primaire supérieur et le développement de la scolarisation prolongée sous la Troisième République*, Paris, INRP, 1992, 544 p.

8 - BEAU (Anne-Sophie), « Les employé-e-s du Grand Bazar de Lyon, 1886-1950 », *Bulletin du centre Pierre Léon* cité.

9 - Une extension de cette étude dans le cadre d'un DEA - ROBIER Christelle, « Débits et débitants de tabac dans le Rhône (fin XIX<sup>e</sup>-début XX<sup>e</sup> siècles) », septembre 1999, 92 p. - a montré que la proportion de femmes diminuait quand on passait dans les villes de moindre importance et les zones rurales : 38 % de femmes parmi titulaires dans les communes rurales et 23 % parmi les gérantes.

étudié pour les années 1948 à 1975, Là aussi, sous l'appellation familière et globalisante, règne la diversité des statuts. Grands et petits coiffeurs, bien sûr, aux clientèles diversifiées et aux tarifs variés. Mais aussi coiffeuses et coiffeurs, avec une législation qui régleme l'exercice du métier en 1946 : désormais, l'apprentissage donné par les aînés ne suffit plus, il faut être titulaire d'un brevet professionnel. Cette loi entraîne une diversité des statuts et l'apparition du gérant technique dont l'emploi est obligatoire pour les propriétaires de salons non diplômés. De surcroît, on différencie les brevets d'aptitude pour hommes et pour femmes, et encore mixte, entraînant une complexification des catégories : salons pour dames, pour hommes et mixtes ; ainsi, une coiffeuse propriétaire de son établissement et titulaire d'un brevet de coiffure pour dames devra employer un gérant titulaire du brevet de coiffure pour hommes, si elle tient un salon mixte. Ces fonctions de gérant-e-s sont ainsi souvent tenues par des jeunes coiffeurs et coiffeuses - 27 ans en moyenne - qui attendent de pouvoir devenir à leur tour propriétaires. On trouve également des gérant-e-s dits libres qui ne possèdent par leur fonds, qui le louent contre une loyer forfaitaire. On voit donc des articulations différenciées dans la nature du statut, avec les combinaisons permises par ces différents statuts, propriétaire ou gérante libre, titulaire d'un brevet professionnel ou de plusieurs...

Deux statuts différents aussi pour les débitants de tabac, ou, mieux, débitantes, car les femmes y sont largement majoritaires, en tout cas à Lyon. Christelle Robier nous fait distinguer entre des titulaires et des gérants bien différents. Être titulaire d'un débit de tabac récompense en principe les bons et loyaux services des anciens militaires, en particulier

blesés. Puis, au début de la III<sup>e</sup> République, les critères d'attribution s'élargissent : peuvent en bénéficier d'anciens officiers et sous-officiers, des soldats, d'anciens fonctionnaires ou employés supérieurs des services publics, ainsi que leur femme, leur veuve ou leurs enfants, à condition d'être de nationalité française et d'une bonne morale républicaine et privée attestées. Être titulaire n'implique aucune obligation de commercer, ni de résider près de son débit, mais permet d'encaisser un pourcentage sur le chiffre d'affaires, une pension en quelque sorte. Le-la titulaire prête par ailleurs serment et est considéré-e comme employé-e d'État, sans toutefois avoir le statut de fonctionnaire, son débit pouvant lui être retiré. Le commerce est en fait vendu et délégué à un-e débitant-e, pour lesquels les critères de sélection, si ce n'est la bonne moralité, n'interviennent pas ; par contre sa liberté de commerce est bridée par les contrôles de l'administration des contributions indirectes qui fixe les conditions d'aménagement du local, l'approvisionnement, les prix. Sa rémunération est aussi forfaitaire : 8 % des ventes réalisées, dont 3 % sont reversés au titulaire. Titulaire, gérant-e, titulaire et gérant-e sont donc trois positions possibles, avec des profils particuliers. À Lyon, les titulaires sont à 86 % des femmes, dont à peine 2 % sont mariées, contre 65 % des hommes<sup>9</sup>. Pour les gérantes et gérants, les femmes sont 74 %, renforçant l'idée d'une forte présence féminine dans le monde de la boutique ; les veuves, surtout de guerre, y sont prédominantes. Ici aussi, le commerce fait suite à une vie active dans divers autres secteurs : comptables, employé-e-s des postes, représentants de commerce, cuisinières, tonneliers ou valets de chambre.

## DIVERSITÉ DES MÉTIERS

Diversité des statuts, mais encore des métiers que recouvrent les appellations trop généralistes de catégories socio-professionnelles ordinaires. Dans la police, le CATI regroupe à la fois des personnels chargés du maintien de l'ordre, en tenue ou en civil, mais aussi des agents administratifs comme les secrétaires et les commis, des agents techniques avec les personnels de nettoyage ou les cuisiniers, et enfin des ouvriers de l'État chargés de la fabrication et de l'entretien du matériel de la police, carrossiers, serruriers, chauffagistes. Dans un même corps, celui des gardiens, le travail varie aussi selon la taille de la localité : dans les petites agglomérations, les policiers couvrent l'ensemble des fonctions policières, quand les gardiens de la paix lyonnais sont organisés en brigades spécialisées (surveillance de la voirie, brigade motocycliste...) et peuvent être affectés à des postes fixes (emploi de bureau, plan-ton...). Extrême diversité aussi chez les salariés des Omnibus et Tramways de Lyon, que l'on appréhende trop facilement sous le vocable de tramainots. L'hétérogénéité s'élabore dans les qualifications comme les métiers exercés pour une population de salariés qui compte 3 500 personnes après la première guerre mondiale. Parmi eux, dans les voitures, les *wattmen* et les receveurs et receveuses ; mais encore, 1 100 autres salariés dans les dépôts où sont assurés le remisage et la maintenance, des forgerons, des menuisiers, et aussi des électriciens, des chauffeurs-conducteurs de chaudières et de turbines ; dans les ateliers, des postes à la forge, à la mécanique, à la soudure, à la menuiserie, à la tôlerie, à la peinture. Et, partout, des manœuvres.

Grande diversité des métiers aussi dans l'artisanat, cette catégorie fiscale inventée pour définir les « petits » quand croît la grande entreprise. Fabrice Flore-Thébault fait la genèse de l'institution qui les regroupe dans les années 1920-1930, la chambre de métiers, et les fait émerger comme groupe organisé de la toute petite entreprise face au patronat des PME. L'artisan exerce un métier manuel, prend part au travail, ne peut employer plus de cinq salariés pendant que pour une période de 90 jours par an et n'est sous la direction d'aucun patron<sup>10</sup>. Pour le Rhône, six catégories sont déterminées, qui incluent *in fine* les commerçants de l'alimentation : l'alimentation, le bâtiment, le bois et l'ameublement, le travail des métaux, les cuirs et divers. On voit que les mutations technologiques ne sont guère présentes, qui négligent par exemple les métiers de l'électricité en plein développement depuis une quarantaine d'années. En 1936, ce sont plus de 10 000 personnes qui sont là regroupées, dont 9 200 artisans-maîtres. Ici, l'hétérogénéité va comme d'elle-même, dûment soulignée néanmoins par d'amples débats qui soulignent la difficulté de définir un statut pour ces travailleurs, à la frontière de deux mondes, le patronal et l'ouvrier, entre-deux éclatant qui se lit dans leurs réactions aux lois sociales de 1936. Dans chaque branche, d'ailleurs, les diversités sont fortes. L'exemple du bâtiment montre trente-deux appellations de métiers différentes dominés par quatre appellations, maçon, menuisier, plombier-zingueur et peintre-plâtrier ; mais les plombiers sont aussi plombier-chauffage, plombier-électricien, plombier-sanitaire, plombier-zingueur-vitrier.

Dans la sixième catégorie de la chambre de métiers, celle des cuirs et divers, se trouvent les coiffeurs, que l'INSEE ballote d'ailleurs entre l'artisanat,

10 - Sur l'histoire des artisans et de leurs réactions au politique, ZDATNY (M. Steven), *Les artisans en France au XX<sup>e</sup> siècle*, Paris, Belin, 1999, 366 p.

11 - Sur une mise en parallèle de ces statuts divers et des lois limitant le travail, deux articles sous presse : BEAU (Anne-Sophie) et SCHWEITZER (Sylvie), « Hilfskräfte und Teilzeitarbeit : sind es wirklich unübliche Arbeitsplätze ? », *L'Homme*, 2000, n° 1 ; SCHWEITZER (Sylvie), « Gestions de salariés : des métiers et des flexibilités », *Histoire, Économie et Société*, 2000, n° 4.

puis le petit commerce en 1954 (ils deviennent gros commerçants au-dessus de trois salariés), puis à nouveau artisans en 1982. La diversité s'installe là aussi dans les années 1950 avec la formalisation des formations dans des diplômes devenus obligatoires, des CAP au brevets professionnels. Aux titulaires des brevets la maîtrise de l'ensemble du métier, aux autres, shampooineuses, permanentistes, coloristes, assistant-e-s, toujours des femmes, la méconnaissance de la coupe ou du coup de peigne qui auraient permis la mise à son compte et l'ouverture d'un salon.

### — CYCLES DE TRAVAIL ET DE VIE

Quel que soit le secteur d'activité, bien rares finalement sont les vies de travail linéaires. Elles apparaissent dans leur diversité, sans qu'on ne puisse vraiment parler de « vie privée », mais bien plutôt d'arbitrages entre vie familiale et vie au travail, arbitrages qui se lisent probablement aussi dans les mobilités géographiques acceptées ou refusées, comme dans la police, ou encore l'enseignement. Pour ces deux composantes, elles sont familières en ce qui concerne les femmes, ou du moins les idées reçues qui les définissent ; pour elles, on sait parler d'une vie familiale, avec ses fonctions maternelles, qui surdéterminerait toujours la vie au travail. Or, pourquoi ne pas insister, il en va de même pour les hommes. Le choix de l'entreprise, du métier est, pour les unes comme pour les autres, bien déterminé par des nécessités économiques, par des proximités entre lieu d'habitation et lieu de travail, par les rapports à la mobilité, par la condition physique, l'âge, la présence ou non d'enfants au foyer. On trouvera ici des exemples de ces parcours.

Par ailleurs, les dossiers du personnel montrent que ces métiers peuvent être choisis après avoir exercé d'autres professions, ce qui est relativement inattendu. Ainsi, certains instituteurs quittent même le métier, pour des raisons qui restent à élucider. Parcours différenciés aussi pour les policiers de tous grades. Dans les années 1920, les gardiens de la paix sont à 82 % d'anciens ouvriers et rares sont ceux qui n'ont exercé qu'un seul métier, la plupart ayant fréquenté trois, quatre, cinq secteurs d'activité, et souvent longtemps puisque la moyenne d'âge au recrutement est d'au moins 30 ans. La vocation n'est donc pas leur lot, il y a bien comme un repli sur ces emplois garantis, et ces policiers poursuivent leur carrière jusqu'à l'âge de la retraite, bien souvent sans même bénéficier d'avancement. Vies en zig-zag y compris pour les plus gradés, comme ce commissaire qui est un ancien enseignant ou cet autre ex-avocat stagiaire.

Pour l'instant, l'étude de ces divers dossiers montre premièrement de très nombreux changements d'entreprise et probablement de métiers, sans qu'il y ait forcément de mobilité professionnelle ascendante, mais simplement une adaptation individuelle au marché du travail et aux nécessités économiques personnelles. Par ailleurs, on ne peut que constater que tous les lieux de travail, privés ou d'État, fonctionnent – faut-il dire : depuis toujours ? – avec une main-d'œuvre flexible qui complète les travaux des salariés stabilisés. Cet auxiliaire prend sa place et même son nom précisément au moment où les statuts, privés comme publics, s'installent : ils permettent et la souplesse et les gains sur les avantages sociaux. Notre temps n'a fait qu'entériner juridiquement cette pratique déjà ancienne<sup>11</sup>.

## IDENTITÉS

Dans ces contextes d'éclatement de groupes que l'on croit fermement constitués, reste bien sûr la question des identités des corps. Donnée pour quasi-acquise par les organisations syndicales et l'historiographie, elle reste à explorer de manière plus précise, par des entretiens et aussi par la presse corporatiste. Néanmoins, elle est repérable pour les policiers, assujettis au port de l'uniforme, dont la profession est longtemps uniquement masculinisée, très hiérarchisée, avec comme principales obligations la soumission aux supérieurs, les devoirs face aux usagers auxquels ils doivent en principe politesse, bienveillance et fermeté, la lente progression de classe en classe, commune d'ailleurs à l'ensemble de la fonction publique et aussi les compétences requises, qui s'apprennent non dans les livres, mais sur le terrain. La mission de transmission des savoirs lie tout aussi sûrement des institutrices et instituteurs, professionnalisés par des lois républicaines. Malgré la dispersion de leurs lieux de travail, les tramnots sont liés par les contraintes du service public, la sécurité des passagers et la continuité du service, qui lie personnel roulant et personnel d'entretien, travaillant tous en milieu urbain, à la fois spectateurs et acteurs de l'industrialisation.

Ces questions identitaires sont-elles là pour rassurer, ré-assurer la recherche, ou pour la déstabiliser encore ? La lecture de ces travaux donne à réfléchir sur les classifications socio-professionnelles, tant anciennes que contemporaines, rendant quelque peu volatiles les taxinomies communément admises. Des policiers, certes, des coiffeurs, bien sûr, des tramnots, encore. Mais que faire de toutes celles et ceux qui leur servent d'auxiliaires, qui les remplacent lors de

leurs jours de congé ? Des ouvriers, oui, mais classés dans quelles conventions collectives ? Celle des ouvriers d'État pour ceux qui réparent les cars de police, celle des tramnots pour ceux qui réparent les tramways, celle de la coiffure pour ceux qui balaient les cheveux... Des fonctionnaires, oui, mais entourés de salariés de l'État pour nombre d'entre eux non titulaires. On sait que ces questions sont aujourd'hui largement soulevées par les sociologues du travail et par les statisticiens. Et on ne peut que plaider, du côté des historiens, pour un élargissement de ce type de questionnements sur les groupes sociaux et leur composition fine, étudiés à partir de sources qui permettent de retracer des itinéraires individuels. De fait, que les dénominations « ouvrier » ou « employé », si elles sont satisfaisantes pour les répartitions des collèges électoraux ou des sections syndicales des entreprises, sont largement insuffisantes pour rendre compte de l'extrême complexité des emplois et des hiérarchies des individus au travail. Ces études de métiers, ou de non-métiers, à partir de prosopographies permettent en effet d'affiner nos classifications trop généralistes pour rendre compte de la complexité des tissus sociaux, avec des salariés supposés rivaux à des formations tôt acquises et bénéficiant de statuts durcis, et traversant leur vie de travail sans heurts, ni mutations.